

15
LET

T	A
Č	R

UŽ 15 LET PODPORUJEME

VÝZKUM,

KTERÝ MÁ SMYSL



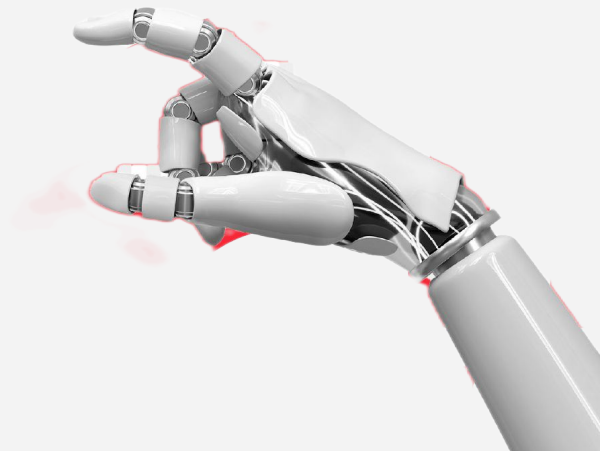
Předběžná tržní konzultace

Dynamický nákupní systém

Kategorie D: Facilitace a podpora řízení změn

DNSTendr na podporu organizační změny

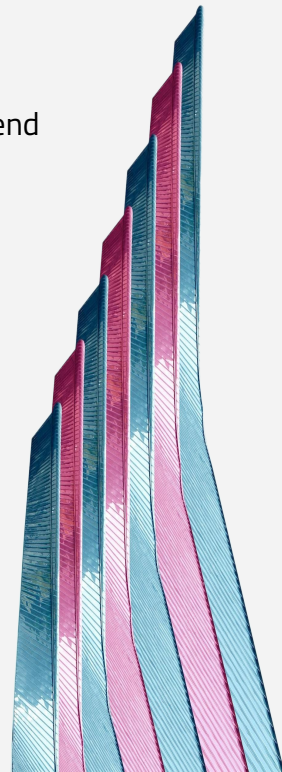
12. 11. 2025, sídlo TA ČR



Základní informace

Od 1. 1. 2027 přechází TA ČR pod režim zákona o státní službě. Tento fakt bude mít dopad na:

- **Celá agentura** – vymezení útvarů pod služebním zákonem vs. zákoníkem práce.
- **Organizační struktura** – nastavena tak, aby splnila minimální počty a dávala smysl z hlediska řešených agend
- **Řízení agentury** – předseda TA ČR jako vedoucí služebního úřadu.
- **Vnitřní předpisy** – sladění se služebním zákonem a metodikami nejvyššího státního tajemníka.
- **Kolektivní smlouva** – dvě skupiny zaměstnanců (služební poměr / pracovní poměr), rozdílné podmínky



Naše vize přechodu pod státní službu

- **Otevřená a pravidelná komunikace** se zaměstnanci v průběhu celé změny.
- **Organizační struktura v souladu se zákonem**, ale s co nejmenším zásahem do fungování týmů.
- **Úzká koordinace se sekci NST a MF** s cílem minimalizovat legislativní a rozpočtová rizika.
- **Stabilita pro zaměstnance** – přechod pod služební zákon spojený se sjednáváním služebního poměru na dobu neurčitou.

Rámcové okruhy

- Jaké **formy zapojení do designu org. struktury** považujete za realistické v prostředí ústředního orgánu?
- Jak typicky zjišťujete **náladu v organizaci** a postoje ke změně (rychlé metody vs. hloubková analýza)?
- Jaké **workshopové/diagnostické formáty** se vám osvědčily, pokud „není moc času“?
- Do jaké hloubky je podle vás realistické, aby dodavatel pomáhal s **právní argumentací** vůči NST / MF?

Komunikace jako klíčový prvek změny

Předpokládáme, že dodavatel:

- pomůže nastavit **komunikační strategii** směrem ke všem zaměstnancům,
- připraví **management** na oznámení změn jednotlivým týmům i jednotlivcům,
- navrhne systém **obousměrné komunikace** (např. ambasadoři, zpětná vazba „zespodu“),
- doporučí přiměřený **follow-up** – jak dlouho, v jaké intenzitě a co má být jeho cílem.

Komunikaci vnímáme jako klíčovou podmínku úspěchu celé změny

Témata k diskuzi

Analýza a diagnostika

- Jak rychle a jakými nástroji je podle vás možné zjistit **atmosféru v organizaci** vůči změně?
- Co je realistický rozsah **diagnostiky** pro organizaci velikosti TA ČR?

Zapojení do designu org. struktury

- Kde vidíte **hranici role dodavatele** při navrhování org. struktury?
- Jak zajistit, aby návrhy byly **obhajitelné** vůči sekci NST / MF?

Právní aspekty

- Do jaké hloubky je vhodné, aby dodavatel vstupoval do **právní argumentace** a přípravy podkladů?

Další praktické zkušenosti

- Jaké další aspekty byste doporučili v zadání explicitně upravit, aby se předešlo problémům?

Otázky

- jaký režim spolupráce u takové změny dává smysl,
- jaké role vidíte na vaší straně a na straně TA ČR,
- jaká jsou hlavní rizika a doporučení z praxe.
- Jak typicky vedete projekty organizační změny (on-site / online, governance, setkávání s vedením)?
- Jaké role na straně dodavatele jsou podle vás minimálně potřeba (projektový manažer, change manager ..)
- Co naopak musí zajistit zadavatel, aby to fungovalo (sponzor, projektový manažer, HR, PR)?

Pracnost a kapacita

- Jaká je u podobných zakázek typická délka spolupráce a hlavní fáze?
- Jaký je orientační rozsah hodin?
- Jaký bývá poměr senior / medior? Co nejvíc zvyšuje nebo snižuje pracnost?

Rizika a limity

- Kde u podobných projektů nejčastěji dochází k problémům?
- Co je podle vás potřeba mít pevně popsáno v zadání?
- Kde je naopak vhodné nechat prostor pro flexibilitu v průběhu plnění?